

# SENADO

SECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE COMISIONES

XLIVa. LEGISLATURA
PRIMER PERIODO

SUBCOMISION DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

DISTRIBUIDO Nº 199 DE 1995

JUNIO DE 1995

SIN CORREGIR POR LOS ORADORES

- ORGANIZACION DE FUNCIONARIOS DE PLUNA

- ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE LA MUTUALISTA ISRAELITA DEL URUGUAY

Versión taquigráfica de la sesión de la Subcomisión del día 2 de junio de 1995

# A S I S T E N C I A

**Preside** : **Senador Luis Brezzo**

**Miembros** : **Senadora Susana Dalmás**

**Asisten** : **Senadores Helios Sarthou y Albérico Segovia**

**AUDIENCIAS CONCEDIDAS**

---

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 14 y 38 minutos)

Con mucho gusto, en el día de hoy damos la bienvenida a los representantes de la Organización de Funcionarios de PLUNA, a quienes antes de comenzar deseo explicarles cómo la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social ha determinado el desarrollo del trabajo de esta Subcomisión. A los efectos de proceder de una forma más eficiente y no demorar las entrevistas, se decidió designar una Subcomisión con Senadores que integran la Comisión para llevar adelante este tipo de audiencias. El criterio que se maneja en esta reunión es el de recibir, en primer lugar, la información de la delegación invitada y luego, los señores Senadores harán las preguntas que estimen convenientes; por otra parte, se toma versión taquigráfica, que se hará llegar a todos los integrantes de la Comisión, y lo normal es que no se emitan opiniones de tipo personal. Una vez que la Comisión tenga el acta de esta Subcomisión, posteriormente analizará el tema en cuestión. No se trata de una regla estricta, pero este es el procedimiento establecido por la Comisión.

En el día de hoy esta Subcomisión está integrada por los señores Senadores Segovia, Sarthou, Dalmás y quien habla, todos dispuestos a escuchar sus planteos.

**SEÑOR DIAZ.-** Integro la Comisión Directiva de la Organización de Funcionarios de PLUNA, filial Mesa Sindical, PIT-CNT.

En primer lugar corresponde agradecer, por intermedio del señor Presidente a los demás señores Senadores, la amabilidad y gentileza que tuvieron en darnos la oportunidad de exponer las razones de la preocupación de los trabajadores de PLUNA en la voz de su sindicato representativo.

Realmente, estamos preocupados, a pesar de que pudieran haber otras versiones, por la defensa de nuestra fuente de trabajo. ¿Por qué hago esta afirmación tan tajante? Porque no hay fuente de trabajo si no existe una empresa. Si bien estaría garantizado el carácter de funcionario público,

mar

tenemos sérias dudas en cuanto a la estabilidad laboral de la proyectada PLUNA S.A., conformada por el 51% de capitales privados, el 49% por el Estado y la aerolínea VARIG, que será la operadora. ¿Cuál va a ser el futuro de PLUNA S.A.? Creo que no va a estar alejado de la actual situación de las miles de aerolíneas mundiales. Lo que nos preocupa, fundamentalmente, es la idoneidad de los integrantes de ese 51% de capital privado y, al respecto, el sindicato demostró con pruebas fehacientes en qué condiciones se encuentra la aerolínea VARIG, que va a actuar como operadora. Otra de las inquietudes es la supresión del veto --que existía en el anterior pliego de condiciones del llamado-- de ese 49% del Estado en el pliego de condiciones, por el cual PLUNA fue adjudicada. ¿Qué pasará con los funcionarios de PLUNA S.A. que sean invitados y acepten participar en esa aerolínea sujeta a Derecho Privado? ¿Qué futuro nos espera si ocurre lo mismo que sucedió con las empresas Ecuatoriana de Aviación, aerolínea bandera de Ecuador, con las Líneas Aéreas Paraguayas, aerolínea bandera del Paraguay y con Pan American, aerolínea bandera de Estados Unidos privada, que entraron en quiebra?

¿Qué garantías tendrán quienes trabajen --ello aún no está decidido-- en la futura PLUNA S.A? Hay algunos temas pendientes a los que luego se referirá nuestra compañera Elina Rodríguez, pero nosotros deseamos recalcar una vez más la incongruencia que existe por ser acérrimos defensores --estamos discutiendo si tienen razón o no-- de políticas desreguladoras, liberalizadoras, que constituyen la esencia de cómo se podrían manifestar futuras políticas privatizadoras o desmonopolizadoras, cuando en los hechos no se aplican. Por ejemplo, los servicios de asistencia en tierra del Aeropuerto de Carrasco que PLUNA --empresa del Estado-- realizaba en régimen monopólico se transfieren, también con carácter monopólico, a la actividad privada. En los propios pliegos, en lugar de hacer una apertura --que inclusive podría beneficiar a los trabajadores de PLUNA que no ingresen a PLUNA S.A-- otorgando permisos a otras aerolíneas para explotar diferentes rutas, se da a VARIG --empresa privada, aerolínea bandera de Brasil, país limítrofe del Uruguay-- cinco años de derecho de preferencia.

mar

Finalmente, queríamos recalcar que esa política --que no está en discusión en este momento-- de desregularizar y liberalizar, para que el Estado sea el que diga quién vive y quién no, quién sobrevive y quién desaparece, en el caso de la aviación comercial de nuestro país ha sido aplicada, pero en forma contraria a lo que se señala como orientación.

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** Intentaremos ahora referirnos, en una forma más concreta, a algunos aspectos que si bien no compartimos, creemos que a esta altura aparentemente ya tendrían una solución, en virtud de que en el día de ayer se habría firmado el contrato que transforma a PLUNA Ente Autónomo en PLUNA S.A.

Es clara la diferencia de opinión que hemos tenido con respecto a este proceso de transformación. Por lo tanto, vamos a obviar un tema que seguramente ya es conocido por todos los parlamentarios que están aquí presentes.

Concretamente, cuando se habla de la situación de los funcionarios, entendemos que si bien hay un principio de negociación importante que se viene llevando adelante en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con representación directa del Poder Ejecutivo por medio del coordinador designado para esta operación, señor Acuña, y de los doctores Balsa y Casilda Echeverría, queremos manifestar que al día de hoy formalmente lo que está claro para los trabajadores de PLUNA es su calidad de funcionarios públicos.

Cuando se hace referencia a la movilidad de los funcionarios públicos, queremos precisar algún concepto que nos parece fundamental a esta altura, que es el de que los funcionarios de las empresas del Estado, en todo caso, tienen una inamovilidad relativa ya que los mismos, previa vista de la Oficina Nacional del Servicio Civil, pueden ser restituidos. No nos asusta hablar de los términos "empresa pública" o "empresa privada", pero queremos hacer una serie de precisiones que nos parecen imperiosas en este momento y

mar

que creemos que deben quedar claras.

Por otra parte, aquí está asumiendo la nueva empresa PLUNA S.A, compuesta por un 49% de capital estatal y un 51% de capital privado, con VARIG como operadora. En algún momento se ha dicho que quien va a definir las políticas de personal, entre otras, será quien tiene a su cargo la gerencia de la empresa, es decir, VARIG. En este aspecto, tenemos algunas reservas, ya que conocemos concretamente que ha sido cursado, a nivel nacional, un fax, por parte de la Federación Nacional de Transporte Aéreo de Brasil y de la Confederación de Trabajadores de América Latina y el Caribe, relativo a la situación concreta que viene viviendo VARIG desde hace tres años a esta parte, en que hubo aproximadamente 8000 despidos. No deseamos entrar en la problemática concreta de VARIG, pero nos parece que es un antecedente importante a tener en cuenta.

Hemos propuesto la celebración de un convenio colectivo a los efectos de que PLUNA S.A --entendemos que aquí hay participación del Estado y de capitales privados, por lo menos hasta el momento-- defina con claridad qué cantidad de funcionarios absorberá, lo que está directamente vinculado a su propuesta de plan operativo. En definitiva, la propuesta de plan operacional es la base de la gestión que tiene una empresa de aviación, y al respecto existen estándares internacionales que indican estimativamente cuántos funcionarios debería haber para el cumplimiento de sus objetivos.

El sindicato en ningún momento planteó, condicionó ni intentó decir qué cantidad de funcionarios deberían o no permanecer en la nueva empresa y expresamos esto con una actitud deliberada y clara, porque si este proyecto fracasa no será porque en algún momento los trabajadores hayan intentado condicionarlo, sino que se deberá pura y exclusivamente a los problemas que esta nueva propuesta empresarial presente. Al día de hoy, todavía no se ha manifestado en forma clara cuántos son los funcionarios que potencialmente y en números gruesos, absorbería la nueva PLUNA S.A.

mar

Aquí se ha manifestado que se daría a los trabajadores que eventualmente PLUNA S.A absorbiera, un año de licencia sin goce de sueldo y eso es real.

No obstante, entendemos y hemos pensado que, en definitiva, esa "garantía", esa posibilidad o esa "ventana de arrepentimiento", la está poniendo el Estado. También creemos que, en honor a la verdad, los capitales privados que están comprando esta empresa por U$S 2:000.000...

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si la señora Rodríguez me disculpa, desearía que me aclare, porque no lo comprendí, qué quiso decir con la frase "ventana de arrepentimiento".

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** Cuando hablamos de "ventana de arrepentimiento", estamos empleando un término que ni siquiera es nuestro, sino que ha sido manejado por algunos representantes del Poder Ejecutivo en su momento. Decimos "ventana de arrepentimiento" porque los representantes del Poder Ejecutivo entendieron que, de alguna manera, había que viabilizar en una forma menos traumática el pasaje o la inserción de los trabajadores del ámbito del Estado a una órbita de actividad privada. Este concepto fue planteado de esa forma en su momento y es absolutamente verificable.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si no entendí mal, entonces, se está hablando de la posibilidad de que el funcionario se arrepienta y vuelva a la órbita estatal.

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** Reitero que mi aclaración tomaba palabras textuales que fueron manejadas por representantes del Poder Ejecutivo y no por los trabajadores.

A este respecto, decíamos que, a nuestro juicio, no es lógico ni criterioso que sea el Estado el que cargue con todo el peso de la operación. En ese sentido, estamos proponiendo un "marco de estabilidad" porque, en todo caso, tenemos claro que el fenómeno de la estabilidad no es inherente a la

mar

empresa privada, tal como se ha manifestado en todas las instancias. Inclusive, entre los propios trabajadores estamos pidiendo un marco de estabilidad superior de dos años complementarios. A nuestro entender, eso ha sido lógico dado que hasta el momento el Estado ha aportado todos los elementos. Entonces, si aquí se ha hablado de que eventualmente se pretende liberar al contribuyente de una situación de déficit, parece correcto que el capital privado, que se está asociando con un pasivo que, en principio, financiará o no en cinco años --de acuerdo con las utilidades que devenguen-- también haga un aporte concreto en esta situación. Decimos esto porque, a nuestro juicio, no sería lógico que el Estado cargara nuevamente con el pasivo más un número muy significativo de funcionarios que serán de muy difícil reinserción, dadas las características específicas de formación que tienen los trabajadores que desempeñan tareas en una empresa aerocomercial.

Pensamos que ese punto debe ser establecido con claridad y sobre él se está discutiendo. No obstante, al día de hoy no se ha logrado que la empresa expusiera con claridad estos temas. Aparentemente, existirían coincidencias, inclusive dentro de la órbita del Poder Ejecutivo, en el sentido de que deberían precisarse estos números a la brevedad.

Como se sabe, los funcionarios que eventualmente sean elegidos o a quienes se les invite a quedar por parte de PLUNA S.A., estarían dando un salto al vacío, máxime si consideramos que formalmente su antigüedad no es reconocida.

Tal como hemos solicitado, esos son los elementos que deben ser objeto de una negociación precisa. De lo contrario, todo haría presumir que muy poca gente podría optar por pasar a este tipo de emprendimiento.

Otro elemento que consideramos de extrema importancia a esta altura --porque, inclusive, hace a la propia relación laboral-- es la fijación de niveles salariales y el análisis tentativo acerca de cuáles serían los criterios de revalua-

mar

ción de los mismos. Decimos esto independientemente de que hay una serie de aspectos que en forma necesaria deben estar contemplados en un convenio laboral. Al respecto, hemos hablado de un convenio marco que, en primer lugar, recogiera la legislación vigente en materia de reconocimiento de organización sindical, que no hace otra cosa que tomar las legislaciones que el Uruguay ha rubricado o refrendado con la OIT.

En líneas generales, estas son las propuestas que hemos hecho y sobre las que, de alguna manera, consideramos que el Parlamento debe tener un conocimiento exacto. Cuando se ha hablado a nivel de prensa de que los trabajadores tendrían su situación absolutamente resuelta, hemos dicho que solamente tienen algunas "opciones" planteadas --decimos esto con claridad y sin que represente un agravio para nadie-- ya que, en todo caso, la redistribución no es una "opción" que los trabajadores consideremos como tal, sino que se trata de una garantía eventual ante una situación de hecho que no hemos deseado. Reitero que estamos hablando de una "opción" que estaba prevista por una legislación anterior y que no se determinó exclusivamente para PLUNA, ni constituye un aporte específico en este tema.

Por otro lado, existen una serie de aspectos que están pendientes. Al respecto, hemos hecho algunas propuestas --que, en su momento, fueron aceptadas y rubricadas por la Secretaría de la Presidencia de la República entre los días 23 y 24 de febrero-- en el sentido de proponer alternativas complementarias que, de alguna forma, vuelvan menos traumática esta situación. Manifestamos que, desde el punto de vista de la estructura funcional, la realidad de PLUNA es ciertamente caótica. Hemos planteado esto sistemáticamente a cada uno de los Directorios que asumió la empresa, al mismo tiempo que les hemos presentado el problema y su solución. Propusimos la necesidad de evaluar tareas, definir funciones y dotar a la Empresa de algunas normas y procedimientos acordes a este ramo. Como eso no ha sucedido, creíamos que cuando este tema llegara a la órbita de la Oficina Nacional del Servicio

mar

civil y se tuviera que encarar un planteo de redistribución, se podrían generar una serie de problemas de difícil solución, más allá de la capacitación que no dudamos tiene el personal de esa repartición. En ese sentido, sugerimos --y ello está recogido en el Acta que firmamos el 26 de mayo de 1993-- que se creara una Comisión Tripartita, en la que participara la Oficina Nacional del Servicio Civil, una representación de los trabajadores y la Contaduría General de la Nación, que es la encargada de realizar la adecuación presupuestal previa a la redistribución. Pensamos que se trata de un tema importante porque aquí ya no estamos hablando solamente de cuatrocientos, trescientos o doscientos funcionarios, ni de números de cobro, sino de gente de carne y hueso que, independientemente de sus características, ha sufrido un proceso que ha sido muy doloroso. Creemos que, a esta altura, por la gente, por los trabajadores, por una mejor inserción y una buena política de reforma del Estado, deberemos encontrar colectivamente las fórmulas de reubicación que permitan que un número importante de funcionarios no esté durante un extenso período con carácter de excedentario. Entendemos que eso no le hace bien a los propios trabajadores, al país, a la sociedad, ni al Estado. Sin duda, esto debe estar, de alguna manera, en la cabeza del Poder Ejecutivo y de quienes procesaron este tema.

A pesar de que mi planteo ha sido un poco desordenado, intentó dar un pantallazo de la situación actual.

Por otro lado, hemos dicho con claridad --y ayer lo manifestamos en la prensa-- que no creemos en este proceso ni en esta propuesta. Los trabajadores de PLUNA hemos manifestado nuestra disposición a discutir una economía mixta sobre otras bases, pero no saboteamos procesos; estos prosperan o no, pero los funcionarios no seremos quienes agreguen piedras en el camino. Las piedras están y habrá que sortearlas. Se trata de un elemento adicional que excede la competencia de esta Comisión, pero que lo hemos marcado y sobre él intentamos que se reflexione. Más allá del control teórico que efectivamente tendrá el Estado --dado que tendrá el 49% de las acciones-- queremos plantear la posibilidad de

mar

que se piense en otra alternativa de fiscalización de este proceso, a fin de evitar que un negocio que, a nuestro juicio, ha sido absolutamente inconveniente, no se transforme en algo que tenga consecuencias ruinosas, donde el Gobierno deba hacerse cargo nuevamente de los trabajadores, de los costos, las pérdidas, el déficit, etcétera.

SEÑORA DALMAS.- Quisiera que se me precisara alguna de las informaciones brindadas. Deseo saber cuántos trabajadores de PLUNA están directamente afectados a los servicios de aeronavegación y cuántos son administrativos, digamos, puros.

Por otra parte, hablando de personal de servicio, quisiera saber cuáles son los estándares internacionales que se mencionaron con referencia a funcionarios por línea o por nave.

Además, quisiera que se me explicara lo que se dijo acerca de una propuesta del sindicato de dos años complementarios. ¿Significarían dos años más aparte del previsto, o sea, tres? ¿A cargo de quién estarían esos dos años adicionales?

Por último, desearía saber a qué se refiere la antigüedad reconocida, si es a los efectos funcionales futuros, previsionales o de seguridad social.

SEÑORA RODRIGUEZ.- Me resulta difícil contestar la primera pregunta formulada por la señora Senadora Dalmás. En realidad, podemos decir que los funcionarios que revisten en planilla administrativa al día de hoy, en nuestro país, son 338. Queremos aclarar que algunos de ellos no realizan estrictamente tareas administrativas. Por ejemplo, hay algunas que son de carácter técnico o semitécnico, como las que se cumplen en las áreas aeroportuarias, los "check in" y algunos servicios complementarios de mantenimiento, y los funcionarios revisten en planilla administrativa. Pero no se trata de un número demasiado importante; en el mejor de los casos no superan los 50. Por descarte, es fácil deducir que si al día de hoy, en el Uruguay, PLUNA cuenta con 883

mar

25x

funcionarios, hay un número importante --aproximadamente 180 integran la planilla de vuelo-- que se desempeña en áreas estrictamente operativas o conexas.

SEÑOR SEGOVIA.- Tal como dijo la señora Rodríguez, en PLUNA habría unos 883 funcionarios, de los cuales 180 estarían en planilla de vuelo. De esos 180, ¿qué cantidad recibió instrucción especial fuera del país?

SEÑOR DIAZ.- Quizá podamos enrabar las preguntas hechas por la señora Senadora y el señor Senador.

En muchos aspectos PLUNA se rige por disposiciones que ha adoptado nuestro país de la Organización Civil Internacional, que nació a partir del convenio de Chicago, hace 51 años. Esos niveles internacionales son comunes para todos los cargos de todas las aerolíneas del mundo. Pongamos el caso de un mecánico; además de una licencia de mecánico debe tener las habilitaciones correspondientes para poder firmar y ser responsable de la planilla de la aeronave o del equipo en que está trabajando. Quiere decir que las licencias de mecánico, la de despachador --como es mi caso-- y la de piloto, son genéricas; además se debe contar obligatoriamente con las habilitaciones correspondientes expedidas luego de los cursos realizados, en algunos casos, en Montevideo y en otros, en el exterior, por no haber instructores o no tener la tecnología necesaria para brindarlos. Las habilitaciones son expedidas por la autoridad competente, que en el Uruguay es la Dirección General de Aviación Civil.

SEÑOR SEGOVIA.- Lo que quiero saber es cuántos de esos 180 funcionarios recibieron instrucción especial, en este proceso, para poder volar los equipos.

SEÑOR DIAZ.- No puedo precisar exactamente ese número, pero sí puedo decir que todos los funcionarios técnicos, de vuelo o de tierra, que firman documentación oficial --y por lo tanto son responsables penal, civil y administrativamente--

mer

25x10

poseen permisos o licencias habilitantes. Algunos la tenían de antes y otros la recibieron en el momento. Voy a citar un ejemplo para explicarme mejor. Supongamos que un funcionario administrativo desea pasar a la planilla de vuelo como comisario de vuelo. Dicho funcionario no puede volar de un día para otro, puesto que tiene que recibir una instrucción debidamente registrada para obtener el permiso o la habilitación a los efectos de poder desempeñar su tarea. Han habido llamados internos de pilotos, y funcionarios de PLUNA que tenían su "brevet" de categoría B) --o sea, licencia comercial-- se presentaban al concurso de oposición y méritos, lo salvaban y después realizaban todo el curso y obtenían la habilitación en las aeronaves en las cuales estaban operando. Quiere decir que todos aquellos técnicos, por exigencias internacionales a las que el país está suscrito, deben tener una habilitación expedida por la autoridad competente, donde conste que realizaron los cursos en algún momento.

SEÑOR SEGOVIA.- Creo que el señor Díaz no me ha interpretado bien. Concretamente, quiero saber qué personal de PLUNA recibió entrenamiento especial para el vuelo del DC-10 y cuánto le costó a la Empresa.

SEÑOR DIAZ.- Para volar el equipo DC-10 30, aeronave de VARIG, arrendada a su vez a Estados Unidos, recibieron instrucciones los pilotos --no sé exactamente el número-- y todos los funcionarios de cabina, o sea, Comisarios, Azafatas e Ingenieros de vuelo que operan en esa nave, con la salvedad de que por ser un avión pintado con los colores de PLUNA pero con matrícula brasileña y por tratarse de un fletamiento y no de un arrendamiento, la parte técnica queda bajo la responsabilidad de VARIG.

SEÑORA RODRIGUEZ.- Quisiera ampliar la respuesta que ha brindado el señor Díaz. Hubo dos tipos de cursos; uno lo recibió el personal de vuelo A), que es la tripulación técnica de cabina, y el otro el personal de vuelo B), que es la tripulación de vuelo en general, lo que habitualmente

mar

llamamos Comisarios y Azafatas. Teníamos la convicción de que esto había costado no menos de U$S 600.000 por concepto de chequeo de tripulación delantera y de cabina. Se trata de distintos tipos de cursos. En el caso de la tripulación no técnica, la de cabina, éstos fueron más breves, pero abarcaron un segmento muy importante. Quiere decir que PLUNA invirtió una cifra bastante abultada en capacitación, proceso que aún no se ha concretado. En función de una reunión mantenida recientemente con la Dirección Civil brasileña, se supone que se debería seguir capacitando al resto del personal de PLUNA para operar estos equipos y calificarlos a la brevedad.

Algunos de ellos ya están virtualmente calificados, porque han cumplido con la totalidad de las horas de vuelo. Están esperando que su situación se regularice en función de la legislación brasileña que se ha aplicado últimamente. Espero haber respondido a la pregunta planteada.

La señora Senadora Dalmás formulaba algunas interrogantes referidas a determinadas cifras. Poseemos algunas relativas a las distintas planillas de PLUNA, así como la cantidad de funcionarios incluidos en estas últimas. Sin embargo, debemos aclarar que muchas veces las planillas no corresponden a la realidad. Por ello, hoy mencionábamos que existen funcionarios que revistan en una planilla administrativa y desempeñan tareas en los servicios de vuelo; también hay funcionarios técnicos de mantenimiento que están volando e incluso, hay becarios que también lo hacen. A los efectos de no ahondar en la mención de las numerosas cifras, podemos proporcionarles los datos exactos correspondientes a cada planilla obtenidas del análisis de la realidad presupuestal de los elementos imputables al Rubro 0 mediante la discriminación por cuadro presupuestal de cada uno de los sectores.

**SEÑOR PRESIDENTE.**- Solicitaría que dicha documentación fuera proporcionada a los efectos de ser agregada a la versión taquigráfica y que, al leer la misma, los miembros de la Comisión cuenten con estos elementos.

mar

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** Deseo contestar la última de las preguntas que formuló la señora Senadora Dalmás.

Cuando el señor Presidente se refería a la ventana de arrepentimiento, nosotros dijimos que el Estado ha concedido a aquellos funcionarios a los cuales PLUNA S.A. les ofrezca pasar a sus cuadros presupuestales, un año de licencia sin goce de sueldo. Hemos planteado que es lógico que sea de cargo de PLUNA S.A. --en ella está incluido el 51% del capital privado-- establecer dos años más adicionales --que serían los que estaría fijando el capital privado-- de estabilidad, entre comillas, en los cuales no se realizaran despidos salvo por las causales determinadas en el propio convenio.

Respecto al tema del reconocimiento de la antigüedad, ya hemos dicho que una sociedad anónima recibe la empresa libre de personal. Los funcionarios, teóricamente --o no-- se incluyen en dos listas y hemos querido saber con qué criterio se han confeccionado. Cuando se culmina el proceso de adjudicación y se notifica al ganador que ha sorteado las exigencias impuestas por el pliego de licitación, según el propio pliego se debe informar la nómina de funcionarios que eventualmente pasarían en calidad de préstamo, entre comillas, a PLUNA S.A.. Habría otra lista que incluiría a aquellos funcionarios que PLUNA definiera como indispensables para el cumplimiento de sus cometidos. Me refiero a PLUNA como Ente Autónomo, que no vuela y que, actualmente, en apariencia tiene el objetivo, claro y definido del convenio con consorcio de aeropuertos internacionales de Punta del Este, renovado hasta abril del próximo año. Lo demás, corresponde a los trámites que deberán hacerse, como juicios, liquidaciones, etcétera. Tenemos conocimiento de que a PLUNA S.A. pasó una lista de aproximadamente 726 funcionarios, cuyos nombres no conocemos. Por este motivo, hemos solicitado dicha nómina al Poder Ejecutivo, el que nos ha manifestado que nos la hará llegar. Dichos 726 funcionarios pasan por un período de hasta 90 días a PLUNA S.A.. Decimos hasta 90 días, entre comillas, porque en ese período esta empresa decidirá a cuáles funcionarios les hace el ofrecimiento de quedarse.

mar

Luego de ello, los mismos tendrán también hasta 90 días, entre comillas, para definir si permanecen en esta empresa o vuelven al Estado. Si optan por esto último, serán declarados excedentes y eventualmente se redistribuirán. El funcionario que pasa a PLUNA S.A. lo hace a fojas cero; quiere decir que aunque haya trabajado dos, quince, veinticinco o treinta años, si no hay un convenio que establezca un reconocimiento de esa antigüedad, la misma se pierde. Por lo tanto, ingresarían en la órbita de la empresa privada sin antigüedad. Por este motivo, pensamos que es importante que se fije una fórmula alternativa en la que se reconozca la antigüedad, por lo menos a ciertos efectos establecidos en forma taxativa.

**SEÑOR SARTHOU.-** Examinando la comparecencia anterior de la señora Rodríguez, advertí que ella mencionaba, justamente, este préstamo, entre comillas, --un tanto extraño-- de personal por 90 días, y ahora vuelve a ratificarlo. Quiere decir que el funcionario se encontrará en una situación de incertidumbre durante los 90 días, período durante el cual la que decidirá si permanece o no en la empresa, será PLUNA S.A.. Posteriormente, dicho funcionario tendrá un plazo de 90 días para decidir si se queda o no.

Me pregunto si existe algún convenio laboral celebrado entre el sindicato y PLUNA para regular esta situación; si no es así, deseo saber si surge de alguna cláusula contractual en la que no haya intervenido el gremio. Si hay algún convenio firmado o suscripto, me gustaría disponer de él.

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** Aunque pueda parecer un tanto folclórico, el término préstamo, entre comillas, --que se refiere a una situación muy "sui generis"-- se ha ido institucionalizando por la costumbre. El funcionario público, sin perder su calidad de tal pasa a otra órbita, por lo que resulta muy difícil definirlo de otra forma. Todos los que actuamos en este ámbito utilizamos ese término desde hace mucho tiempo y no lo hacemos en forma peyorativa. Las expresiones hasta 90 días, entre comillas, de PLUNA S.A. y hasta 90 días, entre

mar

25x

comillas, del funcionario, se han establecido en el pliego de licitación y no resultan de ningún tipo de convenio. En todo caso, si los trabajadores hubieran tenido la posibilidad de participar en la estructuración de este sistema, habrían establecido previamente otro tipo de criterio que en su momento sugirieron al Poder Ejecutivo saliente. Más allá de que se pueda concordar o discrepar filosóficamente con algunas alternativas de privatización, hubiera sido interesante --esto lo pueden certificar algunos de los interlocutores que intervinieron en este proceso-- que se establecieran elementos muy claros en cuanto a la política de personal. Si ello hubiera sido así, quizás hoy no existiría esta situación de incertidumbre.

Deseo realizar una apreciación --no personal-- del sindicato respecto a este tema. Nosotros proponemos la realización de un convenio entre PLUNA S.A. y los trabajadores. Esto no lo sugerimos sólo en este momento, sino que hemos señalado que el propio Poder Ejecutivo planteó, de alguna manera, la posibilidad de garantizarlo. Creemos que este es uno de los elementos incluidos en el propio contrato, donde PLUNA S.A. se obligaría a realizar las negociaciones tendientes a celebrar un convenio colectivo que regule las condiciones laborales. Como decíamos al principio, pensamos que el elemento respecto del cual se ha dado un avance muy concreto, es el relativo al reconocimiento de la organización sindical. Señalamos esto con claridad, porque aquí no pueden haber medias tintas.

En este país se podrá formular el mejor de los convenios y, en todo caso, nosotros que somos parte en tanto movimiento sindical, creemos que más allá de la importancia de que se establezca dicho convenio y que él intente contemplar todos los aspectos de la relación laboral, esta clase de acuerdos existe y se garantiza en la medida en que las partes actúen de buena fe. De alguna manera, la patronal tiene sus propios elementos, así como los trabajadores tienen la organización sindical para garantizar que los términos del convenio se cumplan. Por eso el primer tema que planteamos fue el reconocimiento de la organización sindical, y en los restan-

mar

tes asuntos todavía no se ha llegado a acuerdos concretos.

**SEÑOR SARTHOU.-** Me resulta claro que, por supuesto, el convenio colectivo depende del respaldo sindical.

Normalmente, cuando se produce la transferencia, el no reconocimiento de la antigüedad implica una compensación por la pérdida de los años de trabajo, lo que repercutiría en un eventual despido posterior, en el caso de que la actividad fuera incluida en el cálculo de una indemnización. En esta oportunidad, ¿no se ha previsto en los pliegos ninguna indemnización o compensación por el hecho de no trasladar la antigüedad, para el caso de que ese trabajador sea despedido?

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** En los pliegos, lo único que se ha previsto con respecto al personal, es lo que hemos mencionado. En lo demás, hemos dicho que, en nuestra opinión, no había lagunas, sino océanos. Entonces, la vía supletoria consiste en establecer un convenio que, a texto expreso, regule todos estos elementos. Por esa razón, decíamos que uno de los temas consiste en el reconocimiento de la antigüedad y, en particular, con respecto a los distintos efectos que se establezcan en forma taxativa, por ejemplo, con fines indemnizatorios. ¿Qué trabajador optará por perder veinte años de su vida para integrar una empresa, un emprendimiento, que en una primera instancia no tiene demasiada credibilidad, sabiendo que, eventualmente, a los tres años puede ser despedido sin tener una compensación que le reconozca, por lo menos, el mínimo de seis sueldos? Este asunto ha sido planteado y se está discutiendo en la órbita de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con representantes de los capitales privados y del Estado, pero todavía no se ha alcanzado una fórmula concreta de acuerdo.

**SEÑOR SARTHOU.-** La redistribución, dentro del Estado, prevista para aquellos trabajadores que no acepten pasar a la nueva PLUNA, ¿está contemplada en los pliegos o también se encuentra en una etapa de análisis y discusión del convenio? Presumo que si hay trabajadores que no van a continuar en PLUNA, y a los cuales se les va a mantener la fuente ocupacional, ellos van a pasar a la actividad pública.

mar

Quiero saber si esto está previsto en los pliegos, si será el resultado de una negociación o está planteado para regularlo en un convenio.

SEÑORA RODRIGUEZ.- Debemos precisar que no se trata solamente de aquel funcionario que no acepte pasar a una sociedad anónima, ya que ésta última deberá ofrecerlo en primer término, porque estamos frente a una potestad de la empresa.

SEÑOR SARTHOU.- Pero, suponiendo esa hipótesis, aquel trabajador que no va a seguir integrando PLUNA, ¿tiene asegurada su reinserción en la actividad pública?

SEÑORA RODRIGUEZ.- No, no hay nada establecido, más allá de la Ley de Funcionarios Públicos. Precisamente, a esos efectos, planteábamos que era necesario establecer mecanismos complementarios que hicieran más ágil y menos traumático todo este proceso, porque existe un número muy importante de personal que ha tenido una formación técnica que, sin tener en cuenta su perfil individual, hará muy difícil su reinserción. Digo esto, en el entendido de que solamente se tengan en cuenta los elementos habituales para una redistribución, como ser el cargo desde el punto de vista presupuestal y su nivel de retribución. En función de esos dos elementos y del nivel de descalabro que tiene PLUNA, será muy difícil que rápidamente se puedan reinsertar estos funcionarios en otras áreas del Estado.

Lamentablemente, existen dos realidades, como son la de la Administración Central y aquella de las empresas del Estado que, incluso, tienen distintos convenios y mecanismos de reajuste salarial. Esto nos consta porque hemos participado en algunos de esos convenios. Eventualmente, puede configurarse un perjuicio y una lesión al salario de esos trabajadores, porque sus mecanismos de ajuste son diferentes. Un funcionario de una empresa del Estado que sea redistribuido a la Administración Central, tendrá un porcentaje de reajuste diferente con respecto a aquél que sea destinado a una empresa del Estado. Aclaro que no estoy adjetivando ni afirmando que esto sea justo o injusto, sino sólo describien-

mar

25x

do la realidad.

**SEÑOR SEGOVIA.-** Quiero saber si del contrato surge un aspecto operacional del cual se pueda decir, aunque sea aproximadamente, cuántos son los invitados a la fiesta. ¿Cuántos del total del personal de PLUNA podrían ser invitados a participar de la actividad del Pluriconsorcio? ¿Eso surge exclusivamente de las necesidades que planteará la Empresa VARIG, del propio contrato en el cual figura algún elemento regulador o estamos ante una fiesta privada donde los invitados son elegidos por el dueño de casa?

**SEÑORA RODRIGUEZ.-** La pregunta que nos formula el señor Senador Segovia es excelente y desearíamos tener una respuesta del mismo tenor pero, en todo caso, sólo podemos sentar algunas bases que nos parecen prioritarias.

Reiteradamente hemos afirmado que el plan de desarrollo operacional es el núcleo central de la propuesta de gestión de la empresa. Entonces, a esta altura, debería existir por lo menos una definición tentativa de estructura de esta empresa, de su nuevo dimensionamiento, porque si ya se sabe que se va a operar con determinada frecuencia, que se va a mantener la operación regional y que, eventualmente, se estaría incrementando con una tercera frecuencia la línea intercontinental, a nuestro juicio se debería saber qué cantidad de funcionarios se necesitan para realizar toda esa tarea.

En cuanto a cómo se va a organizar la fiesta, tenemos enormes dudas. En todo caso, en esta fiesta sólo balconeamos y miramos. Parece ser que el anfitrión debería decir --ha tenido tiempo más que suficiente para hacerlo-- cómo va a reestructurar la empresa, porque ya presentó una propuesta en el pliego. Entonces, en nuestra opinión, el plan de desarrollo operacional significa una propuesta de estructura orgánica de la empresa. Evidentemente, existió una razón para elegir un operador que ya estuviera en la actividad aeronáutica, como es VARIG, que, más allá de estar pasando por una reestructura interna, debería precisar cuál será la estructura orgánica, la cantidad de funcionarios, su calificación y

mar

los criterios de selección.

Podríamos mencionar algunos números que reflejan estándares internacionales, pero preferimos no hacerlo, no por desconocimiento porque, en todo caso, la ecuación no se compone solamente de cantidad de funcionarios por avión. Se trata de una ecuación que tiene elementos más complejos, y ellos son: cantidad de funcionarios por avión, por ruta, por frecuencia y, eventualmente, no sólo por avión, ya que hay que tener en cuenta la política de servicios a terceras compañías, que constituyen elementos adicionales. El núcleo básico está comprendido en el plan de desarrollo operacional mínimo que el Pluriconsorcio se obligó a llevar adelante y que el propio Poder Ejecutivo se comprometió a exigir que sea respetado porque, de lo contrario, por adición o supresión se estarían violando las condiciones establecidas en la norma que debe regular este proceso, y que son los pliegos de licitación.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Si nadie desea formular ninguna otra observación, agradecemos la presencia de la delegación de funcionarios de PLUNA y les recordamos que la versión taquigráfica de sus palabras será remitida a todos los integrantes de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social para considerar el tema en su oportunidad.

(Se retira de Sala la delegación de la Organización de Funcionarios de PLUNA)

(Ingresa a Sala una delegación de la Asociación de Funcionarios de la Mutualista Israelita del Uruguay)

**SEÑOR PRESIDENTE.-** La Subcomisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social tiene el agrado de recibir la visita de representantes de la Asociación de Funcionarios de la Mutualista Israelita del Uruguay. Queremos explicarles que la Comisión, a efectos de proceder con mayor rapidez en la atención de las audiencias solicitadas, ha designado una

mar

25x

Subcomisión rotativa de sus miembros, en la que están presentes en este momento la senora Senadora Dalmás y los señores Senadores Sarthou y quien habla. Las sesiones son celebradas con versión taquigráfica, la que se hace llegar a todos los señores Senadores miembros de la Comisión, la que en su momento considerará los temas tratados aquí. Los criterios que normalmente se aplican en este tipo de reuniones consisten en escuchar los planteos realizados por las delegaciones y luego formular las preguntas aclaratorias, si es que correspondiere. Posteriormente, todas las opiniones y consideraciones de los señores Senadores son manejados en el seno de la propia Comisión.

A continuación, cedemos gustosamente la palabra a la señora Machado.

**SEÑORA MACHADO.**- Según adelantamos en la nota a través de la cual solicitamos ser recibidos por esta Comisión, nos encontramos en una situación conflictiva. Desde temprana hora de la mañana de hoy mantuvimos conversaciones con Directores de la empresa para tratar de buscar una solución a este conflicto, que evitara repercusiones que ni nosotros ni la empresa --según lo manifiesta-- deseamos. Pasada la hora 15, después de diversas conversaciones, la empresa entregó una resolución por la que, aparentemente, quedarían zanjadas algunas diferencias que se habían planteado. Las dos personas que conformamos esta delegación --en virtud de que el resto de los compañeros se hallan reunidos ahora en asamblea-- les hacemos llegar a los señores Senadores la propuesta de la empresa. En este sentido, decimos que dicha propuesta colma las expectativas que teníamos, esto es, las condiciones mínimas para no ingresar hoy en una situación de conflictividad mayor. Sin embargo, hacemos salvedad del punto 8, cuyo tratamiento era tema de discusión en la asamblea de hoy.

**SEÑOR PRESIDENTE.**- A los efectos de que todos los señores Senadores tengan en su poder el texto de la propuesta que nos acercan, la Mesa solicita que la copia se adjunte a la versión taquigráfica de las palabras pronunciadas.

mar

**SEÑORA MACHADO.-** Debemos informar que en este momento se encuentra reunida la Asamblea.

El único inconveniente que veíamos los integrantes de la dirección del sindicato para firmar la propuesta que nos entregó la empresa era lo que se expresa en el punto 8). De todos modos, puedo anticipar --aunque no sé qué opina el resto de los compañeros del gremio, puesto que aún no se ha tomado resolución a nivel de una asamblea general-- que se podría seguir negociando el día lunes para que este numeral sea retirado.

**SEÑOR SARTHOU.-** No sé si es posible leer lo que allí se establece.

**SEÑORA MACHADO.-** Con mucho gusto.

Dice: "Que ambas partes" --esto es, la patronal y la sindical-- "reconozcan en forma expresa que fieles a las tradiciones de MIDU no existe persecución gremial".

Si bien creíamos que esto no iba a ser un impedimento para encontrar una solución al problema que atraviesa la mutualista, o que pudiera generar mayor conflictividad, en primera instancia entendemos que sería inadmisible firmar esta cláusula por lo expresado en l nota en la que solicitamos esta entrevista y, además, porque no estamos de acuerdo con que no exista persecución gremial. En cambio, sí nos parece que en este momento la empresa puede intentar llegar a un acuerdo con el personal para salir de esta situación de crisis, porque, tal como lo hemos manifestado en reiteradas oportunidades, estamos dispuestos a apoyar toda medida que permita crecer a la institución, no sólo para poder mantener nuestra fuente laboral, sino también para poder mantener el servicio solidario que brinda el mutualismo a sus afiliados.

Insisto en que en el correr de la semana que viene

mar

trataremos de que este punto sea retirado o al menos que se produzcan cambios en lo que es la política de personal que se viene aplicando hasta el momento.

Si me permiten, voy a referirme a los últimos acontecimientos ocurridos en la mutualista que nos llevan a tener una posición firme en cuanto a no firmar el punto 8) de la propuesta.

En el mes de junio se envía al seguro de paro a veintiuna personas, de las cuales cuatro son integrantes de la dirección del sindicato y las diecisiete restantes militantes. A este respecto, queremos recordar que tenemos un convenio firmado en el mes de abril en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el cual aceptábamos ir al seguro de paro en forma rotativa y por un período --éste es uno de los puntos que ha originado mayor conflictividad-- no mayor a cinco meses, porque entendíamos que a partir del sexto mes, de acuerdo con lo expresado por nuestra Asesoría Jurídica, se configuraría causal de despido. Sin embargo, el 29 de mayo, la dirección de la mutualista, en forma unilateral, denunció el convenio. Se nos ha concedido una entrevista para el día 6 en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para, entre otras cosas, dilucidar esta situación. Aclaro que este convenio fue firmado por un plazo de dieciocho meses y recién han transcurrido once meses. Por lo tanto, estamos hablando de que la empresa no estaría dispuesta a respetarlo. Durante estos once meses se han reiterado los nombres de las personas enviadas al seguro de paro y, como señalé, fundamentalmente esta medida ha recaído sobre algunos integrantes del sindicato y también militantes.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Según se dijo, fueron enviadas al seguro de paro cuatro personas integrantes de la dirección del sindicato. Pregunto cuántas son las que componen ésta.

**SEÑORA MACHADO.-** En este momento somos siete personas: una se encuentra con licencia, dos se desempeñan en Enfermería --que no han pasado al seguro de paro, porque ese sector no ha sido afectado por esta medida-- y otras cuatro que sí han sido enviadas al seguro de paro.

mar

Frente a la situación de crisis que estaba atravesando la empresa, su Directorio resolvió convocar a la Consultora ALZI para que hiciera un análisis de la situación económico - financiera y de viabilidad. Esta asesora ha hecho una serie de recomendaciones que figuran en un informe que está en nuestro poder.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Pregunto si ese informe les fue entregado a ustedes.

**SEÑORA MACHADO.-** Sí, señor Presidente.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Entonces, dado que se trata de un informe solicitado por la directiva de la mutualista, de pronto para la Comisión podría resultar difícil recibirlo, puesto que se supone que es propiedad de aquélla.

**SEÑORA DALMAS.-** Depende de si se entregó o no oficialmente.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Precisamente, por esa razón planteé la pregunta. Tal vez el sindicato está dispuesto a adjuntarnos el informe con la aclaración de que le fue entregado por la propia directiva y que es de su interés que sea agregado a la versión taquigráfica.

**SEÑORA DALMAS.-** Pienso que, por otra parte, sería muy aclarativo.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Insisto en que sería conveniente que se aclarara la procedencia del informe, a los efectos de que la Comisión maneje con cuidado todos los elementos de juicio de que dispondría.

**SEÑORA MACHADO.-** Aclaro al señor Presidente que el informe es de manejo nuestro.

Deseo agregar que, como sindicato, hemos solicitado la participación de nuestro asesor contable, a fin de evaluar las cifras.

mar

Reitero que el informe nos fue entregado por la empresa.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** Quiere decir que quedaríamos en que la delegación del sindicato de MIDU nos enviaría el informe con una nota en la que se precisara que en su momento fue entregado por la directiva de la mutualista. Por lo tanto, este punto estaría resuelto.

Por otra parte, y dado que en este momento se está desarrollando una asamblea, nos gustaría que por intermedio de la Secretaría de la Comisión se nos informara acerca de su resultado, puesto que seguramente va a ser muy útil saber si finalmente se llegó o no a un acuerdo, así como también sobre el texto de la moción que se apruebe; y en caso de firmarse un convenio de acuerdo que diera fin al conflicto, se nos elevara su texto, a los efectos de poder tener una información lo más actualizada posible.

**SEÑORA MACHADO.-** De acuerdo, señor Presidente.

**SEÑOR PRESIDENTE.-** No nos queda otra cosa, pues, que agradecer la visita y desde ya adelantamos que estamos a las órdenes.

Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 15 y 54 minutos)

mar